Gemeente Delft
GEMEENTEBLAD
Officiële uitgave van gemeente Delft.
Nr. 115074
19 augustus
2016

Regeling 60-80-100 en Regeling 80-90-100

Het college van burgemeester en wethouders van Delft;

gelet op de resultaten van het overleg in de commissie voor het georganiseerd overleg;

gelet op de bepalingen van de Gemeentewet, van de Ambtenarenwet en van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling;

b e s l u i t :

I. Vast te stellen de 'Regeling 60-80-100' (bijlage 1)
II. Vast te stellen de 'Regeling 80-90-100' (bijlage 2)
III. Te bepalen dat de regelingen genoemd in artikel I en II van dit besluit in werking treedt per 1 januari 2017.
IV. Te bepalen dat in de Commissie voor Georganiseerd Overleg, naar aanleiding van de ingediende belangstellingsformulieren, overleg wordt gevoerd over het feit of (en zo ja, voor welke periode) het mogelijk is om ná 2017 over te stappen van de regeling 80-90-100 naar de regeling 60-80-100.
V. Te bepalen dat medewerkers die in 2015 behorende tot de doelgroep van de Regeling 50-70-100, zoals door uw college op 9 december 2014 vastgesteld, voor 15 september 2016 kunnen verzoeken om per 1 januari 2017 alsnog van de Regeling 50-70-100 gebruik te kunnen maken.

Delft, 26 juli 2016

Het college van burgemeester en wethouders voornoemd,

, burgemeester.

, secretaris.

Bijlage 1: Regeling 60-80-100

Inleiding

De regeling geldt voor degenen die 60 jaar of ouder zijn, en vooralsnog tot 1 januari 2018. Voor degenen die hiervan gebruik willen maken geldt dan dat zij tot het moment waarop zij met pensioen gaan, ook als die datum na 1 januari 2018 ligt, op basis van deze regeling korter kunnen werken.

In de loop van 2017 kan bezien worden in welke mate van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, of de regeling aan zijn doel voldoet en of die regeling, al dan niet in aangepast vorm, vanaf 1 januari 2018 voor nieuwe gevallen moet worden voortgezet.

Bij het Algemeen burgerlijk pensioenfonds en bij de Belastingdienst is gecheckt of deze regeling aan hun voorwaarden voldoet. Dat is het geval zolang aan de onderstaande voorwaarden wordt voldaan. De gemeente zal dus niet met ongewenste effecten worden verrast.

Regeling is akkoord zolang het kan worden aangemerkt als een vorm van demotie, dus door minder te werken wordt langer doorwerken mogelijk gemaakt;

Het moet passen binnen het bestaande pensioenreglement;

Voor het onbetaald verlof geldt hierbij dat geen sprake mag zijn van een cumulatie van pensioenopbouw elders. Wanneer de werknemer dus deels elders gaat werken, kan het zijn dat er geen 100% opbouw bij ABP mogelijk is. Dit moet dan ook als voorwaarde worden gesteld bij deelname aan de regeling.

Het herbezetten van de vrijkomende tijd (boventalligen en anderszins geïnteresseerden) zal gecoördineerd moeten worden. Het betreft clusteroverstijgende werkzaamheden welke bij de afdeling Interne Dienstverlening belegd zullen worden.

Artikel 1 - Wie kan hiervan gebruik maken

De medewerker van 60 jaar en ouder kan vanaf 1 januari 2017 gebruik maken van de 'regeling 60-80-100'. Een verzoek om gebruik te mogen maken van deze regeling wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen van de dienst zich daartegen verzetten. De hiervoor genoemde minimale ingangsdatum is vastgesteld op zeven jaar voorafgaand aan de door het ABP vastgestelde pensioenleeftijd. Deze is nu 67 jaar (voetnoot 1: Zie artikel 7.6 pensioenreglement ABP 2016 versie 1 april 2016).

Artikel 2 – Arbeidstijd

Het gebruik maken van de regeling 60-80-100 houdt in dat de medewerker met een voltijdaanstelling vanaf de datum waarop het naar aanleiding van zijn verzoek genomen besluit ingaat 60% van de oorspronkelijke werktijd, gemiddeld over een jaar berekend, gaat werken zonder dat de omvang van de aanstelling wordt aangepast.

Buitengewoon verlof wordt verleend voor 40% van het aantal aanstellingsuren bij een volledige aanstelling. Bij een deeltijdaanstelling wordt buitengewoon verlof verleend voor het aantal uren dat het percentage van 50 van een volledige aanstelling overstijgt. (voetnoot 2: Voorbeeld: iemand werkt voltijd: met gebruikmaking van deze regeling wordt 60% (21,6 uur per week) gewerkt en heeft hij voor 14,4 uur per week buitengewoon verlof. Iemand die 28 uur per week werkt en gebruik wil maken van deze regeling werkt tenminste 50% van een voltijdaanstelling (= 18 uur per week) en heeft 10 uur per week buitengewoon verlof.)

Artikel 3 – Salaris

Bij een volledige aanstelling en 40% buitengewoon verlof wordt 80% van het salaris (voetnoot 3: Salariscomponenten die zijn vastgesteld als percentage van het uitbetaalde salaris, zoals o.a. vakantiegeld en de eindejaarsuitkering worden berekend naar het tijdens de regeling doorbetaalde salaris van 80%) betaald. Voor iemand met een deeltijdaanstelling, die minder dan 40% buitengewoon verlof krijgt, wordt dit percentage aangepast. (voetnoot 4: Bij een voltijdaanstelling geldt:

60% werken	100% salaris =	100% salaris over 21,6 uur per week (= 21,6)
40% buitengewoon verlof	50% salaris =	50% salaris over 14,4 uur per week (= 7,2)
bij gebruikmaking van de regeling 60-80-100		21,6 + 7,2 = 28,8 /36 x 100% = 80% salaris van de voltijdfunctie

Bij een deeltijdaanstelling geldt, bijv. bij een aanstelling voor 28 uur per week:

Minimaal 50% van voltijdfunctie werken	100% salaris =	100% salaris over 18 uur per week (= 18)
buitengewoon verlof over 10 uur p.week	50% salaris =	50% salaris over 10 uur per week (= 5)
bij gebruikmaking van de regeling 50-70-100		salaris over 23 uur per week = 63,9% salaris van een voltijdfunctie

)

Artikel 4 – Pensioenopbouw

De pensioenopbouw gaat volledig door. De pensioenpremie, zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel, over het buitengewoon verlof waarover geen salaris wordt doorbetaald, komt voor rekening van de werkgever.

Het voorgaande leidt er toe dat de medewerker gedurende de periode dat hij gebruik maakt van de regeling 60-80-100 80% van zijn salaris ontvangt en ook hierover het werknemersaandeel in de pensioenpremie betaalt (bij een voltijdfunctie, bij een deeltijdfunctie geldt het zelfde percentage als genoemd in voetnoot 3).

Artikel 5 – Werktijden

De feitelijke werktijden worden vastgesteld in overleg tussen de betrokken ambtenaar en de leidinggevende.

Artikel 6 – Vakantieverlof

Gedurende de periode waarin betrokkene gebruikt maakt van de regeling 60-80-100 wordt het verlof naar rato van de arbeidstijd teruggebracht.

Artikel 7 – Arbeidsongeschiktheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling 60-80-100 langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte vindt er een vermindering plaats van het salaris op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR. Hierbij wordt uitgegaan van het oorspronkelijke salaris en geldt dat het salaris van betrokkene stapsgewijs wordt teruggebracht tot 70% van het oorspronkelijke salaris, conform het bepaalde in artikel 7:3 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling, maar bedraagt deze nooit meer dan het bedrag dat de ambtenaar ontving met toepassing van deze regeling.

Artikel 8 – Boventalligheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling 60-80-100 boventallig wordt, wordt er een Van werk naar werk traject gestart voor het aantal uren dat hij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt.

Wanneer het niet lukt om voor de medewerker een passende of geschikte functie te vinden, kan na afloop van de Van werk naar werk periode ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 van de CAR. Dit ontslag betreft ontslag uit de volledige betrekking (= gelijk aan de aanstelling). Op dat moment ontstaan aanspraken op een WW-uitkering, een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering. De WW-uitkering bedraagt de 70% van het salaris dat betrokkene ontving (voor een voltijder dus: 70% van 80% van het voltijdsalaris. De gemeente zal in een voorkomend geval de werkloosheidsuitkering (WW, bovenwettelijk en na-wettelijk) aanvullen tot 70% van het oorspronkelijke salaris.

Artikel 9 – Aanmeldingsmomenten verzoek tot deelname regeling 60-80-100

Er zijn twee aanmeldingsmomenten. Indien een medewerker in de periode 1 januari 2017 tot 1 juli 2017 gebruik wil maken van de regeling 60-80-100 dient hij hiervoor uiterlijk op 15 september 2016 een verzoek in bij zijn leidinggevende. Indien een medewerker in de periode 1 juli 2017 tot 1 januari 2018 gebruik wil maken van de regeling 60-80-100, dient hij hiervoor uiterlijk op 15 maart 2017 een verzoek in bij zijn leidinggevende.

Artikel 10 – Nevenwerkzaamheden

De medewerker maakt te allen tijde melding van nevenwerkzaamheden. Indien de medewerker nevenwerkzaamheden vervult waardoor er sprake is van een cumulatie van pensioenaanspraken, zie punt 3 inleiding regeling 60-80-100, stopt de volledige pensioenopbouw voor rekening van de werkgever als bedoeld in artikel 4.

Artikel 11 – Werkingsduur

Deze regeling geldt tot 1 januari 2018.

Degenen die vóór 1 januari 2018 gebruik maken van deze regeling kunnen dat blijven doen tot het moment waarop zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.

Wanneer op basis van deze regeling buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 2 is verleend bindt dat zowel de werkgever als de werknemer. Alleen wanneer beide partijen hiermee instemmen kan dat besluit worden ingetrokken.

Vóór 1 januari 2018 gedane verzoeken om gebruik te maken van de regeling 60-80-100 met ingang van een datum gelegen op of na 1 januari 2018 worden niet gehonoreerd, tenzij voor die datum wordt besloten de regeling te verlengen.

Bijlage 2: Regeling 80-90-100

Gelet op het bepaalde in artikel 139 van de Gemeentewet, maakt het college van burgemeester en wethouders van Delft bekend, dat bij besluiten van 26 juli 2016 en 2 augustus 2016 is vastgesteld het besluit tot wijziging van de Nadere Uitwerkingsregeling Rechtspositie (NUR)

Inleiding

De regeling geldt voor degenen die 60 jaar of ouder zijn, en vooralsnog tot 1 januari 2018. Voor degenen die hiervan gebruik willen maken geldt dan dat zij tot het moment waarop zij met pensioen gaan, ook als die datum na 1 januari 2018 ligt, op basis van deze regeling korter kunnen werken.

In de loop van 2017 kan bezien worden in welke mate van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, of de regeling aan zijn doel voldoet en of die regeling, al dan niet in aangepast vorm, vanaf 1 januari 2018 voor nieuwe gevallen moet worden voortgezet.

Bij het Algemeen burgerlijk pensioenfonds en bij de Belastingdienst is gecheckt of deze regeling aan hun voorwaarden voldoet. Dat is het geval zolang aan de onderstaande voorwaarden wordt voldaan. De gemeente zal dus niet met ongewenste effecten worden verrast.

1. Regeling is akkoord zolang het kan worden aangemerkt als een vorm van demotie, dus door minder te werken wordt langer doorwerken mogelijk gemaakt;
2. Het moet passen binnen het bestaande pensioenreglement;
3. Voor het onbetaald verlof geldt hierbij dat geen sprake mag zijn van een cumulatie van pensioenopbouw elders. Wanneer de werknemer dus deels elders gaat werken, kan het zijn dat er geen 100% opbouw bij ABP mogelijk is. Dit moet dan ook als voorwaarde worden gesteld bij deelname aan de regeling.

Het herbezetten van de vrijkomende tijd (boventalligen en anderszins geïnteresseerden) zal gecoördineerd moeten worden. Het betreft clusteroverstijgende werkzaamheden welke bij de afdeling Interne Dienstverlening belegd zullen worden.

Artikel 1 - Wie kan hiervan gebruik maken

De medewerker van 60 jaar en ouder kan vanaf 1 januari 2017 gebruik maken van de 'regeling 80-90-100'. Een verzoek om gebruik te mogen maken van deze regeling wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen van de dienst zich aartegen verzetten. De hiervoor genoemde minimale ingangsdatum is vastgesteld op zeven jaar voorafgaand aan de door het ABP vastgestelde pensioenleeftijd. Deze is nu 67 jaar (zie artikel 7.6 pensioenreglement ABP 2016 versie 1 april 2016).

Artikel 2 - Arbeidstijd

Het gebruik maken van de regeling 80-90-100 houdt in dat de medewerker met een voltijdaanstelling vanaf de datum waarop het naar aanleiding van zijn verzoek genomen besluit ingaat 80% van de oorspronkelijke werktijd, gemiddeld over een jaar berekend, gaat werken zonder dat de omvang van de aanstelling wordt aangepast.

Buitengewoon verlof wordt verleend voor 20% van het aantal aanstellingsuren voor zover deze de arbeidstijd van 18 uur per week te boven gaan.

Artikel 3 - Salaris

Bij deelname aan de regeling wordt voor 20% van de aanstellingsuren buitengewoon verlof verleend en wordt 90% van het oorspronkelijke salaris betaald.

Artikel 4 - Pensioenopbouw

De pensioenopbouw gaat volledig door. De pensioenpremie, zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel, over het buitengewoon verlof waarover geen salaris wordt doorbetaald, komt voor rekening van de werkgever.

Het voorgaande leidt er toe dat de medewerker gedurende de periode dat hij gebruik maakt van de regeling 80-90-100 hij 90% van zijn salaris ontvangt en ook hierover het werknemersaandeel in de pensioenpremie betaalt.

Artikel 5 - Werktijden

De feitelijke werktijden worden vastgesteld in overleg tussen de betrokken ambtenaar en de leidinggevende.

Artikel 6 - Vakantieverlof

Gedurende de periode waarin betrokkene gebruikt maakt van de regeling 80-90-100 wordt het verlof naar rato van de arbeidstijd teruggebracht

Artikel 7 - Arbeidsongeschiktheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling 80-90-100 langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte vindt er een vermindering plaats van het salaris op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR. Hierbij wordt uitgegaan van het oorspronkelijke salaris en geldt dat het salaris van betrokkene stapsgewijs wordt teruggebracht tot 70% van het oorspronkelijke salaris, conform het bepaalde in artikel 7:3 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling, maar bedraagt deze nooit meer dan het bedrag dat de ambtenaar ontving met toepassing van deze regeling.

Artikel 8 - Boventalligheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling 80-90-100 boventallig wordt, wordt er een Van werk naar werk traject gestart voor het aantal uren dat hij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt.

Wanneer het niet lukt om voor de medewerker een passende of geschikte functie te vinden, kan na afloop van de Van werk naar werk periode ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 van de CAR. Dit ontslag betreft ontslag uit de volledige betrekking (= gelijk aan de aanstelling). Op dat moment ontstaan aanspraken op een WW-uitkering, een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering. De WW-uitkering bedraagt de 70% van het salaris dat betrokkene ontving (voor een voltijder dus: 70% van 90% van het voltijdsalaris. De gemeente zal in een voorkomend geval de werkloosheidsuitkering (WW, bovenwettelijk en na-wettelijk) aanvullen tot 70% van het oorspronkelijke salaris.

Artikel 9 – Aanmeldingsmomenten verzoek tot deelname regeling 80-90-100

Er zijn twee aanmeldingsmomenten. Indien een medewerker in de periode 1 januari 2017 tot 1 juli 2017 gebruik wil maken van de regeling 80-90-100 dient hij hiervoor uiterlijk op 15 september 2016 een verzoek in bij zijn leidinggevende. Indien een medewerker in de periode 1 juli 2017 tot 1 januari 2018 gebruik wil maken van de regeling 80-90-100, dient hij hiervoor uiterlijk op 15 maart 2017 een verzoek in bij zijn leidinggevende.

Artikel 10 – Overstap naar regeling 60-80-100

Het is mogelijk om in de periode dat gebruik wordt gemaakt van de regeling 80-90-100 een verzoek in te dienen om over te stappen naar de regeling 60-80-100, mits deze overstap plaatsvindt in 2017 . Bij het indienen van het verzoek dient rekening te worden gehouden met de minimaal te resteren arbeidstijd van 18 uur per week.

Artikel 11 – Nevenwerkzaamheden

De medewerker maakt te allen tijde melding van nevenwerkzaamheden. Indien de medewerker nevenwerkzaamheden vervult waardoor er sprake is van een cumulatie van pensioenaanspraken, zie punt 3 inleiding regeling 80-90-100, stopt de volledige pensioenopbouw voor rekening van de werkgever als bedoeld in artikel 4.

Artikel 12 - Werkingsduur

Deze regeling geldt tot 1 januari 2018.

Degenen die vóór 1 januari 2018 gebruik maken van deze regeling kunnen dat blijven doen tot het moment waarop zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.

Wanneer op basis van deze regeling buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 2 is verleend bindt dat zowel de werkgever als de werknemer. Alleen wanneer beide partijen hiermee instemmen kan dat besluit worden ingetrokken.

Vóór 1 januari 2018 gedane verzoeken om gebruik te maken van de regeling 80-90-100 met ingang van een datum gelegen op of na 1 januari 2018 worden niet gehonoreerd, tenzij voor die datum wordt besloten de regeling te verlengen.